



Een samenvatting van de
CAO voor Uitzendkrachten
2012-2017

Uitgave november 2012



Inhoudsopgave

1	Rechtspositie	
1.1	Fase A	2
1.1.1	Uitzendovereenkomst met uitzendbeding in fase A	3
1.1.2	Uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding (oftewel detacheringsovereenkomst) in fase A	4
1.2	Fase B	4
1.3	Fase C	6
1.4	Er is tijdelijk geen werk in fase B of C	7
1.5	Opvolgende werkgevers	8
2	Beloning	8
2.1	ABU-beloning	8
2.2	Inlenersbeloning	10
2.3	Beloning in Fase A	11
2.4	Beloning in Fase B en C	12
3	Administratieve zaken	13
3.1	Tijdsverantwoording	13
3.2	De loonstrook	13
4	Ziekte	14
4.1	Fase A met uitzendbeding	14
4.2	Detacheringsovereenkomst fase A, B en C	14
4.3	Ziektekostenverzekering	14
5	Pensioen	15
6	Bijzondere regelingen	15
6.1	Uitzendkrachten in de bouw	15
6.2	Uitzendkrachten niet permanent woonachtig in Nederland	15
6.3	Klachten en geschillen	15
6.4	Funcieclassificatiecommissie	16
	Slot	16

In de CAO voor Uitzendkrachten 2012 - 2017 vind je al je rechten en plichten wanneer het gaat over je uitzendovereenkomst. Ook de rechten en plichten van je werkgever staan in de CAO. In deze brochure vind je een uitleg van de belangrijkste bepalingen uit de CAO, zoals je rechtspositie, beloning en scholing.

1. Rechtspositie: het fasensysteem

In de CAO voor *Uitzendkrachten* van de ABU is het fasensysteem vastgelegd. Hoe verder je in de fasen komt des te meer rechten je krijgt, dus hoe vaster de relatie met jouw uitzendonderneming wordt. Jouw uitzendonderneming kan je vertellen in welke fase je nu zit.

Het fasensysteem is onderverdeeld in drie fasen. In de tabel zie je hoe lang de fasen duren.

Fase A	Fase B	Fase C
78 gewerkte weken	2 jaar en/of 8 contracten	Onbepaalde tijd

1.1 Fase A

Je zit in fase A zolang je nog niet in 78 weken voor jouw uitzendonderneming hebt gewerkt. Hierop geldt een uitzondering als je de AOW-gerechtigde leeftijd hebt bereikt: dan zit je in fase A zolang je nog niet in 130 weken voor jouw uitzendonderneming hebt gewerkt. Elke week waarin je daadwerkelijk hebt gewerkt telt mee voor de opbouw van fase A. Het aantal uren dat je in een week werkt is daarbij niet van belang. Je mag in deze fase een onbeperkt aantal uitzendovereenkomsten achter elkaar krijgen. Het maakt daarbij niet uit voor hoeveel verschillende opdrachtgevers je werkt.

Onderbrekingen en de gevolgen in fase A

Als je 26 aaneengesloten weken of meer niet voor dezelfde uitzendonderneming werkt, dan begint de telling van de 78 gewerkte weken opnieuw. Bij een onderbreking tussen twee uitzendovereenkomsten van 25 weken of minder blijven jouw gewerkte weken staan en gaat de uitzendonderneming na de onderbreking door met tellen waar je gebleven bent.

Onderbreking	Gevolg
Korter dan 26 weken	Gewerkte weken blijven staan: doortellen
26 weken of meer	Terug naar het begin van fase A: telling begint opnieuw

Voorbeelden

- *Jan heeft 46 weken gewerkt voor dezelfde uitzendonderneming en gaat tien weken met vakantie naar Duitsland. Doordat de onderbreking minder is dan 26 weken, kan Jan als hij terugkomt bij dezelfde uitzendonderneming nog 32 weken werken voordat fase A is voltooid.*
- *Jan heeft 28 weken gewerkt voor dezelfde uitzendonderneming. Er is gedurende 31 weken geen werk. Doordat de onderbreking meer dan 26 weken heeft geduurd, gaat Jan terug naar het begin van fase A, ook als hij terugkomt bij dezelfde uitzendonderneming.*

1.1.1 Uitzendovereenkomst met uitzendbeding in fase A

Als je in fase A werkt dan werk je op basis van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding, tenzij je met de uitzendonderneming een detacheringsovereenkomst - een overeenkomst zonder uitzendbeding - hebt afgesloten. Het uitzendbeding heeft een aantal gevolgen, namelijk:

- Het einde van de opdracht betekent het einde van de uitzendovereenkomst.
- Ziekte heeft ook tot gevolg dat jouw opdracht en daarmee ook de uitzendovereenkomst eindigt. Lees hierover meer in paragraaf 4.
- Als uitzendkracht kan je elk moment beslissen om te stoppen met werken.

Einde opdracht betekent einde uitzendovereenkomst

Als de opdrachtgever de opdracht met jouw uitzendonderneming beëindigt, dan eindigt daarmee automatisch jouw uitzendovereenkomst met de uitzendonderneming. De uitzendonderneming moet jou wel tijdig op de hoogte stellen van het eindigen van de opdracht en de uitzendovereenkomst, zodat je daar rekening mee kan houden. Hoe langer de opdracht heeft geduurd, des te langer van tevoren moet de uitzendonderneming je melden dat de opdracht gaat eindigen. Zie de onderstaande tabel voor het aantal kalenderdagen dat de uitzendonderneming in dat geval in acht moet nemen (de aanzegtermijn).

Duur van de opdracht in weken	Aanzegtermijn in kalenderdagen
0 tot 12	0
12 tot 26	5
26 tot 52	10
52 tot en met 78	14

Als de uitzendonderneming zich niet aan de aanzegtermijn houdt, dan eindigt weliswaar jouw uitzendovereenkomst, maar heb je wel recht op loon over de dagen van de aanzegtermijn die niet in acht zijn genomen. Je moet je dan wel gedurende die dagen beschikbaar houden voor nieuwe werkzaamheden (zie paragraaf 1.4 *Er is tijdelijk geen werk in fase B of C*). Als je ziek wordt (of je een ongeval overkomt) en de opdracht daardoor eindigt, is de aanzegtermijn niet van toepassing. In dat geval eindigt de uitzendovereenkomst direct.

Je kunt elk moment stoppen met werken

Het uitzendbeding houdt ook in dat jij op elk moment kan aangeven dat je niet langer het afgesproken uitzendwerk wilt doen. Ook dan eindigt de uitzendovereenkomst. Wanneer je wilt stoppen met werken, moet je dit uiterlijk één werkdag voor de gewenste beëindiging melden bij de uitzendonderneming.

1.1.2 Uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding (oftewel detacheringsovereenkomst) in fase A

In fase A kan ook een detacheringsovereenkomst worden afgesloten. De detacheringsovereenkomst is voor bepaalde of onbepaalde tijd.

Voor opzegging van de detacheringsovereenkomst geldt een opzegtermijn, tenzij overeengekomen is dat opzegging niet mogelijk is. Alleen bij detacheringsovereenkomsten van drie maanden of langer kan worden overeengekomen dat opzegging niet mogelijk is. Voor jou als uitzendkracht varieert de opzegtermijn vanaf 7 tot en met 28 kalenderdagen (afhankelijk van de duur van de detacheringsovereenkomst). Voor de uitzendonderneming is de opzegtermijn één maand.

1.2 Fase B

Fase B begint:

- als je aansluitend op de voltooiing van fase A blijft werken voor dezelfde uitzendonderneming, of
- als je binnen 26 weken na het einde van fase A opnieuw wordt uitgezonden door dezelfde uitzendonderneming.

Voorbeeld

Ahmed heeft 78 weken gewerkt voor dezelfde uitzendonderneming en gaat tien weken met vakantie. Fase A is door 78 weken werken helemaal voltooid en doordat de onderbreking van 10 weken minder is dan 26 weken, begint Ahmed als hij terugkomt bij dezelfde uitzendonderneming aan fase B, omdat fase A volledig is opgebouwd.

Fase B duurt maximaal twee jaar of acht contracten. Dit wil zeggen dat er in deze fase maximaal acht detacheringsovereenkomsten voor bepaalde tijd achter elkaar kunnen worden afgesloten. Bij het negende contract of als je langer dan twee jaar in fase B werkt, ga je automatisch door naar fase C. In fase B kan het uitzendbeding niet meer in een detacheringsovereenkomst worden opgenomen en ben je werkzaam op basis van een detacheringsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd.

De duur van de detacheringsovereenkomsten mag de uitzendonderneming zelf bepalen, maar de totale duur in fase B kan niet meer dan twee jaar bedragen.

Voorbeelden

- *Als je acht contracten van drie maanden achter elkaar gekregen hebt bij dezelfde uitzendonderneming, dan duurt fase B twee jaar.*
- *Als je acht contracten van twee maanden achter elkaar gekregen hebt bij dezelfde uitzendonderneming, dan duurt fase B zestien maanden.*
- *Wordt er een negende detacheringsovereenkomst aangeboden of wordt de periode van twee jaar overschreden bij dezelfde uitzendonderneming, dan ben je in fase C terechtgekomen.*

Onderbreking en hertelling in fase B

Als je in fase B na afloop van de detacheringsovereenkomst minder dan dertien weken niet werkt voor jouw uitzendonderneming, dan tellen deze weken wel mee voor de opbouw van de twee jaar. Als je in fase B meer dan 13 weken, maar minder dan 26 weken, niet werkt voor jouw uitzendonderneming dan begint fase B opnieuw. Als je 26 weken of meer niet werkt voor jouw uitzendonderneming, dan val je terug naar het begin van fase A.

Onderbreking	Gevolg
Korter dan 13 weken	Weken tellen mee voor de opbouw van de 2 jaar
13 weken of langer en korter dan 26 weken	Terug naar het begin van fase B
26 weken of langer	Terug naar het begin van fase A

Voorbeelden

- *Anne werkt twee maanden in fase B. Na afloop van het contract is er twee maanden geen werk. Na deze twee maanden begint zij weer met werken voor dezelfde uitzendonderneming. Haar tweede contract start dan aan het begin van de vijfde maand in fase B. Onderbrekingen korter dan dertien weken tellen mee voor het bepalen van de twee jaar in fase B.*
- *Anne werkt vier maanden in fase B en gaat dan voor vier maanden weg. Na deze vier maanden begint zij weer met werken voor dezelfde uitzendonderneming. De onderbreking is langer dan dertien weken, dus ze valt terug naar het begin van fase B.*
- *Anne werkt achttien maanden in fase B. Haar contract loopt af, en de uitzendonderneming heeft dan voor zeven maanden geen werk. Na deze zeven maanden begint zij weer te werken voor dezelfde uitzendonderneming. De onderbreking is langer dan 26 weken, dus ze start weer aan het begin van fase A.*

Er is tijdelijk geen werk

Tijdens fase B lopen jouw detacheringsovereenkomsten van rechtswege af op de afgesproken einddatum (of aan het einde van een project). Het uitzendbeding kan niet worden opgenomen. Wanneer de inlener de opdracht beëindigt, loopt jouw detacheringsovereenkomst gewoon door en moet de uitzendonderneming vervangend passend werk voor je proberen te vinden. Totdat dit gelukt is, heb je recht op terugvalloon, een gedeelte van je loon (zie paragraaf 2.4 *Loon bij geen werk*). Je moet uiteraard wel voor het aantal arbeidsuren dat in je contract is opgenomen beschikbaar blijven voor arbeid.

Voorbeeld

*Fatima heeft een detacheringsovereenkomst in fase B van zes maanden als boekhouder. Na twee maanden valt de opdracht weg. De uitzendonderneming moet nu op zoek naar passend werk voor Fatima. Zolang de onderneming dit niet gevonden heeft, heeft Fatima recht op doorbetaling van (een gedeelte van) haar loon voor de resterende duur van de detacheringsovereenkomst. Zie voor de hoogte van dit loon paragraaf 2.4 *Loon bij geen werk*.*

Beëindiging detacheringsovereenkomst

Een detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd kan op iedere werkdag door jou en door jouw uitzendonderneming tussentijds worden opgezegd met inachtneming van de geldende opzegtermijn. De uitzendonderneming heeft voor tussentijdse beëindiging van de detacheringsovereenkomst wel toestemming nodig van UWV of dient de kantonrechter om ontbinding te vragen. De uitzendonderneming moet dus een ontslagvergunning hebben verkregen of de kantonrechter moet het dienstverband ontbinden.

Wanneer je de AOW-gerechtigde leeftijd hebt bereikt, eindigt jouw detacheringsovereenkomst van rechtswege.

De opzegtermijnen zijn:

Lengte detacheringsovereenkomst	Voor de uitzendkracht	Voor de uitzendonderneming
0 tot 3 maanden	7 kalenderdagen	1 maand
3 maanden tot 6 maanden	14 kalenderdagen	1 maand
6 maanden of langer	28 kalenderdagen	1 maand

Is in de detacheringsovereenkomst in fase B de mogelijkheid om tussentijds op te zeggen uitgesloten, dan kunnen jij en de uitzendonderneming de detacheringsovereenkomst gedurende de looptijd van de detacheringsovereenkomst niet opzeggen. Dit kan alleen worden afgesproken bij een detacheringsovereenkomst van drie maanden of langer. Een detacheringsovereenkomst in fase B loopt altijd automatisch af als de einddatum is bereikt. Dan is het niet nodig dat jij of de uitzendonderneming een opzegtermijn in acht neemt.

1.3 Fase C

Fase C begint:

- als je direct na voltooiing van fase B blijft werken bij dezelfde uitzendonderneming;
- of als je binnen dertien weken na voltooiing van fase B opnieuw wordt uitgezonden door dezelfde uitzendonderneming.

De duur van de detacheringsovereenkomst in fase C is onbepaalde tijd.

Voorbeeld

Anne werkt twee jaar in fase B en gaat dan voor tien weken weg. Na deze tien weken begint zij weer te werken voor dezelfde uitzendonderneming. Ze heeft nu recht op een detacheringsovereenkomst in fase C voor onbepaalde tijd. De opgebouwde duur van fase B blijft dertien weken staan.

Onderbrekingen en de gevolgen in fase C

Als je na beëindiging van jouw detachingsovereenkomst in fase C minder dan 26 weken niet voor jouw uitzendonderneming hebt gewerkt, dan val je terug naar het begin van fase B. Als je 26 weken of meer niet voor jouw uitzendonderneming hebt gewerkt, dan val je terug naar het begin van fase A.

Onderbreking	Gevolg
Korter dan 13 weken	Terug naar het begin van Fase C
13 weken of meer, maar korter dan 26 weken	Terug naar het begin van fase B
26 weken of langer	Terug naar het begin van fase A

Beëindiging detachingsovereenkomst in fase C

Een detachingsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan op de eerstvolgende werkdag door zowel jou als door de uitzendonderneming worden opgezegd met inachtneming van de geldende opzegtermijn. De uitzendonderneming heeft hiervoor wel toestemming nodig van UWV of dient de kantonrechter om ontbinding te vragen. De opzegtermijn is voor jullie allebei één maand, tenzij in de detachingsovereenkomst een afwijkende opzegtermijn is opgenomen. Als er een langere opzegtermijn is afgesproken (maximaal zes maanden), dan is deze voor jullie beiden gelijk.

Als je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, eindigt de detachingsovereenkomst voor onbepaalde tijd automatisch (tenzij hier in jouw detachingsovereenkomst andere afspraken over zijn gemaakt).

1.4 Er is tijdelijk geen werk in fase B of C

In fase B en C ben je steeds werkzaam op basis van een detachingsovereenkomst. In fase B veelal voor bepaalde tijd en in fase C voor onbepaalde tijd. Het uitzendbeding kan niet worden opgenomen. Wanneer de inlener de opdracht beëindigt, blijft je detachingsovereenkomst bestaan en moet de uitzendonderneming het terugvalloon, een gedeelte van jouw loon, doorbetalen. (Zie voor de hoogte van dit loon paragraaf 2.4 *Loon bij geen werk*).

Voorbeeld

Kees heeft een detachingsovereenkomst in fase B van zes maanden als boekhouder. Na twee maanden valt de opdracht weg. De uitzendonderneming moet nu op zoek naar passend werk voor Kees. Zolang de uitzendonderneming dit niet gevonden heeft, moet een gedeelte van zijn loon worden doorbetaald. Zie voor de hoogte van dit loon de uitleg bij paragraaf 2.4 Loon bij dezelfde overeenkomst maar een nieuwe opdracht in fase B. Wanneer de uitzendonderneming na één maand weer werk voor hem heeft, dan moet het bureau minimaal het feitelijke loon dat hij verdiende in zijn laatste opdracht als boekhouder betalen.

Wanneer de uitzendonderneming passende arbeid voor jou zoekt, dan geldt het volgende. Van passende arbeid is sprake als het om een functie gaat die niet meer dan twee functie-

groepen lager ligt dan de eerste functie die je hebt uitgevoerd (of de laatste functie die je hebt verricht in je lopende contract als die functiegroep hoger is).

Daarnaast is er een voorwaarde over het uren aantal. Er kan een nieuwe opdracht worden aangeboden met:

- evenveel uren als het aantal overeengekomen arbeidsuren dat in je detacheringsovereenkomst staat, of;
- een lager aantal uren dan het aantal overeengekomen arbeidsuren in je detacheringsovereenkomst, op voorwaarde dat voor de overige overeengekomen uren terugvalloon wordt betaald (mits er recht bestaat op betaling van het terugvalloon) of andere werkzaamheden worden aangeboden, of;
- een hoger aantal uren dan je overeengekomen arbeidsuren met een maximum van vier uur per week.

Je moet uiteraard voor de afgesproken arbeidsuren, zoals opgenomen in je detacheringsovereenkomst beschikbaar blijven voor arbeid.

Als de uitzendonderneming passend werk voor je gevonden heeft, maar je weigert dit, dan vervalt je recht op vervangend werk én je recht op loondoorbetaling.

1.5 Opgvolgende werkgevers

De weken die je telt in het fasensysteem, tel je per uitzendonderneming. Dit betekent dat als je bij een uitzendonderneming al rechten hebt opgebouwd en je daarna naar een andere uitzendonderneming gaat, je daar opnieuw begint met tellen. De opgebouwde tijd in het fasensysteem kan niet van de ene naar de andere uitzendonderneming meegenomen worden.

Maar: als je gaat werken bij de inlener waar je de afgelopen dertien weken al eerder hebt gewerkt, en je daar hetzelfde werk gaat doen via een andere uitzender, dan is er sprake van opvolgend werkgeverschap. De nieuwe uitzendwerkgever moet de weken die je daar al hebt gewerkt in dezelfde werkzaamheden bij die inlener meetellen voor het bepalen van je rechtspositie in het fasensysteem. Die gewerkte weken zijn ook belangrijk voor de wekentelling ten aanzien van de inlenersbeloning en de pensioenregeling.

2. Beloning

De *CAO voor Uitzendkrachten* kent twee systemen van belonen. Je kan worden ingedeeld in het loongebouw dat is opgenomen in artikel 22 van de CAO. Dit heet de ABU-beloning. De andere vorm van beloning is de inlenersbeloning. Hierbij wordt gekeken wat jouw inlener op zes onderdelen aan zijn vaste medewerkers in jouw functie betaalt.

2.1 ABU-beloning

In de *CAO voor Uitzendkrachten* is een beloningsregeling opgenomen. In de CAO staat

precies hoe je ingeschaald moet worden in een functiegroep en hoe jouw uurloon moet worden bepaald. De meest actuele versie van de loontabel vind je terug in de CAO. De CAO is te downloaden op www.abu.nl – publicaties – CAO's.

In de CAO voor *Uitzendkrachten* wordt gesproken over feitelijk uurloon. Het feitelijk uurloon is het loon zonder toeslagen, zoals bijvoorbeeld vakantie. Daar waar in deze samenvatting over uurloon of loon wordt gesproken, wordt steeds het feitelijk uurloon bedoeld.

Voor de bepaling van de hoogte van het salaris zijn drie zaken van belang, namelijk:

- de functiegroep;
- de salaristabel;
- de periodieken.

De ABU-functiegroep

Er zijn negen functiegroepen waarin uitzending kan plaatsvinden. De functies worden aan de hand van de formele beslisregels ingedeeld. Hierbij spelen de aard van het werk, het niveau van de vereiste kennis en de mate van zelfstandigheid een rol. Jouw functie bepaalt dus in welke functiegroep je wordt ingedeeld.

De ABU-salaristabellen

In de salaristabellen staan de uurlonen. Er kan gebruikgemaakt worden van de instroomtabel of de normtabel. Je wordt in de meeste gevallen ingedeeld in de normtabel. Het is namelijk alleen mogelijk om in de instroomtabel ingedeeld te worden wanneer je geen werkervaring hebt en/of behoort tot een van de volgende groepen:

- schoolverlaters;
- herintreders;
- re-integratiedoelgroepen;
- langdurig werklozen;
- uitzendkrachten zonder startkwalificatie (is geen diploma op minimaal mbo-niveau 2 of havo- of vwo-niveau);
- uitzendkrachten die een opleiding op beroepskwalificerend assistent niveau 1 volgen;
- vakantiewerkers.

Na maximaal 52 gewerkte weken in de instroomtabel moet je doorstromen naar de normtabel.

Als je een vakbekwame uitzendkracht bent (ongeacht waar je vandaan komt) en werkt in je eigen vak, dan kan je niet worden ingedeeld in de instroomtabel.

In alle andere gevallen geldt dus de normtabel. De normtabel bestaat uit negen schalen met een begin- en een eindsalaris die overeenkomen met de negen functiegroepen. De tabellen worden doorgaans jaarlijks aangepast.

ABU-periodieken

Als je in 52 weken voor dezelfde uitzendonderneming hebt gewerkt, krijg je een periodiek. Per jaar zijn er twee peilmomenten om te kijken of je in 52 weken voor dezelfde uitzendonderneming hebt gewerkt. Is dit het geval, dan krijg je een periodiek totdat je het eind-salaris van je functieschaal hebt bereikt.

De periodiek is een verhoging van 2,75% van je uurloon. Na toekenning van de periodiek begint de telling van 52 weken opnieuw. Als er een onderbreking is geweest van 26 weken of langer, begint de telling voor de periodiek opnieuw.

Als je in de instroomtabel werkt en je hebt in 52 weken voor dezelfde uitzendonderneming gewerkt (zonder een onderbreking van 26 weken of meer), dan krijg je een periodiek en stroom je vervolgens direct door naar de normtabel. Jouw loon moet dan minimaal gelijk zijn aan het loon van de functiegroep in de normtabel waarin je terecht komt.

2.2 Inlenersbeloning

Als je in 26 weken voor één en dezelfde inlener werkt, dan moet jouw uitzendonderneming de beloning van de inlener toepassen, de inlenersbeloning, zoals die geldt voor het vaste personeel in dienst van de inlener. Deze inlenersbeloning moet verplicht worden toegepast, ongeacht de functie die je hebt uitgevoerd. Deze is meestal te vinden in de CAO die bij de inlener wordt toegepast.

De uitzendonderneming kan er ook voor kiezen de inlenersbeloning al vanaf de eerste dag dat je bij de inlener werkt toe te passen. Dit moet dan altijd schriftelijk aan jou worden bevestigd. De inlenersbeloning zal meestal hoger liggen dan de beloning van de CAO voor *Uitzendkrachten*, maar kan soms ook lager zijn. Alle andere uitzendkrachten die hetzelfde werk doen bij die inlener hebben ook recht op deze inlenersbeloning vanaf de eerste dag van de terbeschikkingstelling, wanneer jij ook de inlenersbeloning vanaf dag één krijgt.

Bij de toepassing van de inlenersbeloning stelt jouw uitzendonderneming jouw beloning op basis van de volgende bij de inlener geldende beloningselementen vast:

1. uurloon (geldende periodeloon in de schaal);
2. de van toepassing zijnde arbeidsduurverkorting (adv). De uitzendonderneming kan de adv toekennen in tijd en/of geld;
3. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagen-toeslag) en ploegentoeslag;
4. initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip als bij de inlener bepaald;
5. kostenvergoedingen;
6. periodieken, hoogte en tijdstip als bij de inlener bepaald.

De inlenersbeloning wordt geregeld via de *CAO voor Uitzendkrachten*. Zie voor de exacte omschrijving van de inlenersbeloning artikel 19 lid 5 van de CAO.

Als je 26 weken of langer niet werkt bij de inlener, dan kan opnieuw het ABU-CAO-loon gelden en begint de periode van 26 weken voordat je recht hebt op de inlenersbeloning opnieuw. Als je naar een andere inlener gaat, dan mag jouw uitzendonderneming weer opnieuw kiezen voor ofwel de ABU-beloning uit de *CAO voor Uitzendkrachten* ofwel de inlenersbeloning.

Beloning van vakkracht

Als je een vakkracht bent in een sector waar op dat moment een vakkrachtenmelding van kracht is, kan de inlenersbeloning vanaf de eerste dag van de opdracht gelden. De inlenersbeloning kan dan bijvoorbeeld voor jou, omdat je al over bepaalde diploma's beschikt, altijd vanaf de eerste dag worden toegepast. Wanneer je vakkracht bent, staat omschreven in de CAO van de inlener. Jouw uitzendonderneming kan je vertellen of ook jij als vakkracht vanaf de eerste dag recht hebt op de inlenersbeloning.

2.3 Beloning in fase A

In fase A wordt jouw loon per opdracht vastgesteld.

Beloning fase A uitzendovereenkomst met uitzendbeding

Als uitzendkracht in fase A krijg je alleen betaald over de uren die je echt werkt, tenzij je schriftelijk anders met jouw uitzendonderneming bent overeengekomen. Wanneer je niet werkt, heb je ook geen recht op loon.

Reserveringen

Daarnaast bouw je per gewerkt uur reserveringen op wanneer je werkzaam bent in fase A op basis van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding. Je kan op jouw loonstrook de hoogte van deze reserveringen per week terugvinden. Je hebt recht op de onderstaande reserveringen:

- voor vakantiedagen, 24 vakantiedagen per jaar;
- voor vakantiebijslag, 8% van het uurloon zoals wettelijk geregeld;
- voor kort verzuim en buitengewoon/bijzonder verlof, 0,6% van je loon (welke gebeurtenissen/dagen hieronder vallen kan je nalezen in de CAO);
- voor feestdagen (tenzij je uitzendonderneming, hetgeen vaak voorkomt, ervoor heeft gekozen om op de feestdagen het loon door te betalen als je op een feestdag werkt).

Beloning detacheringsovereenkomst in fase A

In fase A geldt voor een detacheringsovereenkomst geen verplichting voor jouw uitzendonderneming om loon door te betalen als er geen werk is, tenzij dit anders met jou is afgesproken. Jouw uitzendonderneming moet in geval van ziekte wel loon doorbetalen. Lees hierover meer in paragraaf 4. Als je bent overeengekomen dat je recht hebt op loon bij het

wegvallen van de opdracht, geldt hetgeen is bepaald in paragraaf 1.4 en paragraaf 2.4.

Vakantie en verlof in fase A

Wanneer je met vakantie wilt gaan, kun je de benodigde vakantiedagen opnemen voor zover je deze hebt opgebouwd. Je kunt in overleg met jouw uitzendonderneming ook langer op vakantie gaan, maar dan heb je geen recht op loon voor de vakantiedagen die je nog niet hebt opgebouwd.

In de artikelen 35 tot en met 38 van de CAO kan je nalezen wat er allemaal wordt gereserveerd en hoe dit kan worden aangesproken. In artikel 40 van de CAO staat hoe en wanneer de reserveringen worden uitbetaald.

2.4 Beloning in fase B en C

Als uitzendkracht in fase B en C heb je niet alleen recht op loon over de uren die je hebt gewerkt, maar zolang je detacheringsovereenkomst loopt, ook over de uren die je niet werkt. Bijvoorbeeld als je uitzendonderneming tijdelijk geen werk voor je heeft.

Loon bij geen werk

Je hebt in fase B en C recht op loondoorbetaling van het terugvalloon zolang de uitzendonderneming geen passende vervangende arbeid heeft aangeboden en jou niet verweten kan worden dat je niet werkt. Het terugvalloon is 90% van het uurloon in de laatste terbeschikkingstelling en moet uiteraard ten minste gelijk zijn aan het wettelijk minimumloon.

Loon bij dezelfde detacheringsovereenkomst maar een nieuwe opdracht in fase B

Als je in fase B in een lopende detacheringsovereenkomst een nieuwe opdracht krijgt van de uitzendonderneming, ga je soms hetzelfde werk doen maar in veel gevallen ander werk. Bij dat andere werk hoort vaak ook een heel ander loon. In fase B krijg je in dat geval minimaal het loon van je vorige opdracht, tenzij je inlenersbeloning krijgt.

Loon bij een nieuwe detacheringsovereenkomst en een nieuwe opdracht in fase B

Als je in fase B een nieuwe detacheringsovereenkomst krijgt, wordt er ook een nieuw loon met je afgesproken. Jouw uitzendonderneming gaat je dan opnieuw inschalen. Toch is de uitzendonderneming niet helemaal vrij om dat nieuwe loon te bepalen (zoals in fase A). In dit geval krijg je minimaal het loon betaald dat je zou krijgen wanneer er geen werk voor je was. Hoe dit loon precies wordt berekend, lees je bij *Loon bij geen werk* hierboven. Dit is niet het geval als je volgens de inlenersbeloning wordt betaald.

Loon bij een nieuwe opdracht in fase C

Een nieuwe opdracht in fase C betekent ook dat jouw loon opnieuw bepaald gaat worden, gebaseerd op het nieuwe werk dat je gaat doen. Ook hier is de ondergrens voor je loon minimaal het terugvalloon. In artikel 31 lid 6 van de CAO kan je lezen hoeveel jouw loon minimaal bedraagt. In principe mag je in fase C maximaal tweemaal met 10% terugvallen

in je loon en daartussen moet minimaal 26 weken zitten. Wanneer je een structurele verhoging - dat is meer dan je periodiek en verhoging die CAO-partijen afspreken voor dat jaar, samen - hebt ontvangen, kan de uitzendonderneming jouw loon opnieuw twee keer laten zakken met 10%. Jouw salaris in fase C kan nooit lager zijn dan 81% van het loon bij je eerste opdracht in fase C. Indien het nieuwe loon lager is dan je loon bij de vorige opdracht, heb je gedurende de eerste dertien weken van een volgende opdracht recht op een aanvulling op je loon tot 100% van je oude loon. In je CAO-boekje vind je hier een duidelijke uitleg over.

Voorbeeld

Fred heeft een fase-C-detacheringsovereenkomst en werkt als lasser. Na twee maanden valt de opdracht weg. De uitzendonderneming moet nu op zoek naar passend werk voor Fred. Zolang dit niet gevonden is, moet de uitzendonderneming het terugvalloon doorbetalen. Na één maand heeft de uitzendonderneming weer werk voor Fred. Wanneer zijn loon lager is dan in zijn functie als lasser, heeft Fred dertien weken recht op een aanvulling op zijn loon tot 100% van het oude loon. Na die dertien weken moet zijn loon minimaal gelijk zijn aan het loon dat hij krijgt wanneer er geen werk is. Zie voor de hoogte van dit loon de uitleg bij Loon bij geen werk.

Doorbetaling overige vrije dagen

Daarnaast heb je als uitzendkracht met een detacheringsovereenkomst in fase B of C recht op doorbetaling van je loon tijdens vakantie, kort verzuim, buitengewoon verlof en algemeen erkende feestdagen.

3. Administratieve zaken

3.1 Tijdsverantwoording

Voordat je aan het werk gaat bij de inlener informeert de uitzendonderneming je over de wijze waarop je de door jouw gewerkte uren moet doorgeven. Bij de tijdsverantwoording moet je aan het einde van iedere week het aantal uren invullen dat je hebt gewerkt. Ook de toeslag- en overwerkuren kan je hierbij invullen. Nadat je de tijdsverantwoording - naar waarheid - hebt ingevuld, moet je het laten accorderen door de inlener en inleveren bij de uitzendonderneming. Deze tijdsverantwoording vormt de basis voor je loonafrekening. Het kan ook zo zijn dat de inlener de tijdsverantwoording voor jou invult of automatisch jouw gewerkte uren aan de uitzendonderneming doorgeeft. Jij hebt er dan wel recht op om de door jou gewerkte uren in te zien of om een kopie te krijgen.

De beloning is altijd gebaseerd op het aantal gewerkte uren (en is dus geen stukloon).

3.2 De loonstrook

Je krijgt van de uitzendonderneming ten minste één maal per maand een digitale of schriftelijke loonafrekening, ook wel loonstrook genoemd. Op deze loonstrook vind je een aantal zaken terug, onder andere:

- het verdiende loon;
- het bruto-uurloon;
- de functiegroep waarin je bent ingedeeld, o.g.v. de ABU-CAO;
- het aantal gewerkte uren;
- de inhoudingen die op het loon zijn gedaan.

Bovendien vind je op de loonstrook terug hoeveel je aan reserveringen over de laatst gewerkte periode hebt opgebouwd en hoeveel er totaal aan reserveringen zijn opgebouwd. Ook kan je terugvinden wanneer de reserveringen automatisch aan je worden uitgekeerd.

4. Ziekte

Wanneer je ziek wordt, ben je verplicht om dit op de eerste ziektedag zo snel mogelijk en uiterlijk vóór 10.00 uur te melden aan de uitzendonderneming én aan de opdrachtgever. Wanneer je op dat moment niet op je huisadres verblijft, dien je bij de ziekmelding ook jouw verpleegadres door te geven.

4.1 Fase A met uitzendbeding

Als je ziek wordt, dan heeft dit tot gevolg dat je opdracht bij de inlener met onmiddellijke ingang wordt beëindigd. Ga je na de ziekte opnieuw voor de uitzendonderneming (bij de opdrachtgever) werken, dan komt een nieuwe uitzendovereenkomst tot stand.

Wanneer je binnen een uitzendovereenkomst met uitzendbeding in fase A ziek wordt, eindigt je dienstverband en heb je vanaf de derde ziektedag recht op een uitkering van de Ziektewet*. De ziektewetuitkering bedraagt 70% van jouw uitkeringsdagloon en kan maximaal twee jaar duren. De uitzendonderneming is verplicht om deze ziektewetuitkering gedurende het eerste jaar van jouw ziekte aan te vullen tot 91% van jouw uitkeringsdagloon. In het tweede ziektejaar is dat 80% van jouw uitkeringsdagloon. Het uitkeringsdagloon wordt bepaald door UWV en is jouw gemiddelde loon voorafgaand aan de ziekte.

4.2 Detacheringsovereenkomst in fase A, B en C

Wanneer je op basis van een detacheringsovereenkomst werkt, heb je bij ziekte recht op doorbetaling van een deel van je loon vanaf de tweede ziektedag. De uitzendonderneming is, zolang je detacheringsovereenkomst doorloopt, verplicht om je gedurende het eerste ziektejaar 91% van je loon door te betalen en gedurende het tweede ziektejaar 80% van je loon. De detacheringsovereenkomst loopt gedurende de ziekte gewoon door en eindigt in fase A en B alleen op de overeengekomen einddatum. Wanneer je nog ziek bent op de datum dat de detacheringsovereenkomst eindigt, heb je mogelijk recht op een ziektewetuitkering.

4.3 Ziektekostenverzekering

Als een ABU-uitzendonderneming een collectieve ziektekostenverzekering heeft afgeslo-

ten, kan je als uitzendkracht hieraan deelnemen. Voor meer informatie over deze verzekering kan je terecht bij je uitzendonderneming.

- * *De eerste twee dagen dat je ziek bent, ontvang je geen loon. Om de onbetaalde tweede ziekte­dag te compenseren, ontvang je ieder uur dat je werkt een opslag op je loon. Deze opslag ontvang je iedere week als je loon wordt betaald en dus niet ook nog als je ziek bent. Voor de onbetaalde eerste ziekte­dag ontvang je geen compensatie.*

5. Pensioen

Meestal zal het pensioen geregeld zijn via de StiPP. Dit staat voor Stichting Pensioen­fonds voor Personeelsdiensten. Afhankelijk van het aantal gewerkte weken voor één uitzendonderneming kom je in aanmerking voor de Basisregeling of de Plusregeling. Op www.stippensioen.nl vind je meer informatie over de pensioenregelingen. Uiteraard kan ook je uitzendonderneming hier meer over vertellen.

6. Bijzondere regelingen

6.1 Uitzendkrachten werkzaam in de bouw

Ga je werken in de bouw, dan gelden er naast de CAO voor Uitzendkrachten aparte arbeidsvoorwaarden. Er wordt onderscheid gemaakt tussen vakkrachten en nieuwkomers. Welke aanvullende arbeidsvoorwaarden voor jou van toepassing zijn, kan je nalezen in artikel 21 en in lid 8 tot en met 17 van bijlage II van de CAO. Ook bestaat er een aparte brochure *Uitzendwerk in de bouw* die je kan downloaden via www.abu.nl.

6.2 Uitzendkrachten niet permanent woonachtig in Nederland

Ben je buiten Nederland geworven om in Nederland (tijdelijk) te werken als uitzendkracht, dan zijn naast de algemene bepalingen in de ABU-CAO voor Uitzendkrachten ook enkele specifieke bepalingen op jou van toepassing. De bijzondere arbeidsvoorwaarden gaan onder andere over huisvestingsnormen, veiligheid, voorlichting en sociale begeleiding. De details van deze voorwaarden kun je nalezen in de artikelen 44, 44a, 44b, 45 en bijlage VII van de CAO voor Uitzendkrachten.

6.3 Klachten en geschillen

Als je een geschil hebt met jouw uitzendonderneming over de uitleg van de CAO, bespreek dat dan eerst met de vestigingsmanager van de uitzendonderneming waar je voor werkt. Die zal proberen met jou tot een oplossing te komen. In de meeste gevallen zal dit voldoende zijn. Als je na overleg met de uitzendonderneming er onverhoopt samen niet uitkomt, dan is er de mogelijkheid om je klacht voor te leggen aan een speciale commissie waarin de vakbonden en de ABU gezamenlijk kijken naar een oplossing van het probleem: de Geschillencommissie.

Zowel jij als de uitzendonderneming kan bij een meningsverschil een uitspraak vragen van de Geschillencommissie voor de Uitzendbranche. Deze commissie bestaat uit een vertegenwoordiger namens de werknemers (vakbonden), een vertegenwoordiger namens de werkgevers (ABU), een secretaris en een voorzitter. Als jij en de uitzendonderneming vooraf besluiten dat beiden zich zullen houden aan wat de Geschillencommissie uitsprekt, is het vonnis van de Geschillencommissie bindend, net als een uitspraak van de normale rechter.

Degene die de commissie om een uitspraak vraagt, moet 49 euro (exclusief btw) griffierechten betalen. Het reglement van de Geschillencommissie is verkrijgbaar bij de ABU. De Geschillencommissie voor de Uitzendbranche kan per post worden bereikt op Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp en per e-mail op geschillen@abu.nl.

6.4 Functieclassificatiecommissie

Wanneer je het niet eens bent met de indeling van je functie, kan je hiervan binnen zes weken nadat je bent begonnen met je opdracht melding doen bij de intercedent(e) die je in die functie heeft ingedeeld. Als je op dat moment je indeling nog niet weet, gaat de termijn van zes weken lopen nadat de indeling is medegedeeld. Deze intercedent(e) moet jou dan binnen zes weken schriftelijk laten weten waarop hij of zij de functie-indeling heeft gebaseerd. In de brief staat ook hoe jij eventueel schriftelijk bezwaar kunt maken bij de directie van de uitzendonderneming. Voor dit bezwaar en de reactie hierop van de directie gelden weer termijnen van zes weken. Tegen de beslissing van de directie van de uitzendonderneming kun je in beroep gaan bij de Functieclassificatiecommissie. Deze commissie bestaat uit een vertegenwoordiger namens de werknemers (vakbonden), en een vertegenwoordiger namens de werkgevers (ABU). Indien de Functieclassificatiecommissie jou in het gelijk stelt, moet de uitzendonderneming het loon dat bij de juiste functie-indeling hoort, met terugwerkende kracht uitbetalen. De Functieclassificatiecommissie kan per post worden bereikt op Postbus 144, 1170 AC Badhoevedorp en per e-mail op functieclassificatie@abu.nl.

Slot

Deze *Samenvatting CAO voor Uitzendkrachten 2012-2017* geeft je een overzicht van de belangrijkste bepalingen. Uiteraard geldt er nog meer regelgeving. Aan deze samenvatting kunnen geen rechten worden ontleend. Hoe alles precies in elkaar zit, kan je terugvinden in de volledige CAO-tekst. Je kan ook vragen stellen aan je vakbond, als je daar lid van bent, of aan de intercedent(e) van je uitzendonderneming.

Deze brochure gaat over de CAO voor Uitzendkrachten. Je kunt op de website van de ABU (publicaties – CAO's) of je vakbond nakijken of jij de meest recente versie in je bezit hebt.

Werknemersorganisaties

FNV Bondgenoten
Postbus 9208
3506 GE UTRECHT
Tel: 0900 - 96 90
Fax: 030 - 273 82 25
www.fnvflex.nl

De Unie
Postbus 400
4100 AK CULEMBORG
Tel: 0345 - 85 18 51
Fax: 0345 - 85 15 00
www.deunie.nl

CNV Dienstenbond
Postbus 3135
2130 KC HOOFDDORP
Tel: 023 - 565 10 52
Fax: 023 - 565 01 50
www.cnv.nl

LBV
Strevelsweg 700/612
3083 AS ROTTERDAM
Tel: 010 - 481 80 11
Fax: 010 - 481 82 11
www.lbv.nl

Werkgeversorganisatie

ABU
Postbus 144
1170 AC BADHOEVEDORP
www.abu.nl

